

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NONFINANSIAL DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

BELLA FITRIA

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi.

Email: Fitriabella591@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the effect of financial compensation, non-financial compensation, and accountability to employee performance service Regional financial and Asset Management Agency of Kuantan Singingi Regency. The research was obtained from primary and sekunders. With a total sample of 70 respondents. Retrieval sampling method using census techniques. The research using qualitative method. Data analysis was done by using multiple linear regression method with the help of SPSS version 21 software. In this research using 3 independent variables namely financial compentation (X_1), non-financial compentation (X_2), Accountability (X_3) and Employee performance service (Y) as its dependent variable. The result of this reseach to indicate that: First, The Financial Compensation has a positive and significant impact of the employee performance service of 0,247 or 24,7%. Second, The Non-financial Compensation has a positive and significant impact of the employee performance service of 0,280 or 28,0%. Third, Accountability has a positive and significant impact of the employee performance service of 0,354 or 35,4%. Fourth, financial compentation, non-financial compentation and Accountability has a simultaneously effect to employee performance service of $0,000 < 0,05$ and equal $f_{hitung} 16,957 > F_{tabel} 2,74$. Obtained coefficient of determination equal to 41,0% which means magnitude of financial compentation, non-financial compentation and accountability effect to employee performance service equal to 41,0% while the remaining 59,0% are explaine by other factors that come from outside the regression that were not examined in this research.

Keywords: *Financial Compentation, Non-financial Compentation, Accountability, Employee Perfomance Service*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan singingi. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu 70 pegawai. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 21. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1), Kompensasi Nonfinansial (X_2) Akuntabilitas (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependennya. Hasil penlitian ini menunjukkan bahwa, pertama pengaruh kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,247 atau 24,7%. Kedua, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,280 atau 28,0%. Ketiga, akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,354 atau 35,4%. Keempat, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan akuntabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 16,957 > F_{tabel} 2,74$. Diperoleh koefisiensi determinasi sebesar 41,0% yang artinya besarnya pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai adalah 41,0% sedangkan sisanya 59,0% yaitu dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi yang tida k diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Akuntabilitas, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah yang memiliki visi dan misi dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan daerah. Baik buruknya suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia, untuk itu dalam rangka menjalankan visi dan misinya, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah didukung oleh pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (Gol II s/d IV). Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu daerah, maka pemerintah daerah harus memberikan perhatian khusus dan dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia tersebut. Setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugasnya. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Dan kompensasi merupakan hak dari seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel yang terdiri atas kompensasi finansial terhadap kinerja, Kompensasi nonfinansial terhadap kinerja dan akuntabilitas terhadap kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya (Jannah 2013, Nabila 2009, Garini 2011). Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin bagi pegawai sehingga mencapai kinerja yang diinginkan instansi.

Penelitian Jannah (2013) mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, dan hasil uji f yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nadaa Nabiila (2017) mengenai Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) distribusi, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kausalitas, yaitu menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kompensasi finansial (X1), Kompensasi Nonfinansial (X2) dan Akuntabilitas (X3) Dengan variabel dependen (kinerja pegawai (Y)), dan pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan memberikan kuesioner kepada beberapa pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan data sekunder data yang penulis kumpulkan dari berbagai sumber yang sudah ada.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Definisi Kinerja

Secara terminologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemakan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

2.1.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan (Kasmir, 2016:184).

2.1.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja sama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) **Loyalitas**
- 12) **Komitmen**
- 13) **Disiplin kerja**

2.2 Kompensasi

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa :

“Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.”

Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi langsung

Simamora (2004:441) mengatakan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat “ Finansial” dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi 4 bagian yakni, upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapatkan semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cakupan tunjangan (*benefit*) yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora, 2004:550).

1. Kompensasi Nonfinansial

Defenisi kompensasi nonfinansial menurut Simamora (2001:541), kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi nonfinansial dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Pekerjaan, adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya.
- b. Lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.1 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa :
“Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal”.

2.3 Pengertian Akuntabilitas

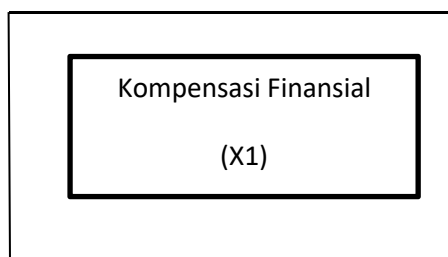
Menurut Mardiasmo (2006:3) Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

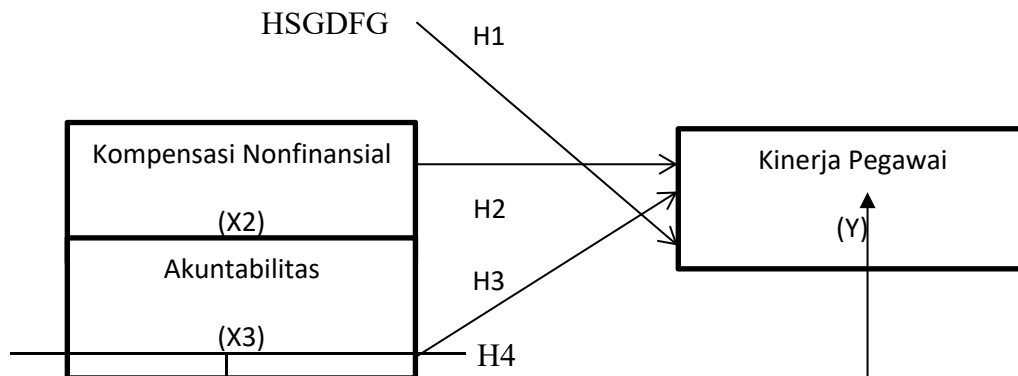
2.3.1 Dimensi Akuntabilitas

Menurut Elwood (1993) dalam Mardiasmo (2002:21) menjelaskan terdapat empat dimensi Akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik antara lain :

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probility and legality*)
2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*),
3. Akuntabilitas program (*program accountability*)
4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)

2.4 Kerangka Pemikiran





Sumber : Penelitian terdahulu Jannah(2013) dan Garini (2011)

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2010:4) menyatakan bahwa Hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- H2 : Kompensasi Nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- H3 : Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- H4 : Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:30) “Desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”. Dalam penelitian ini akan menggambarkan pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai. Variabel /bebas/independen pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Nonfinansial (X2) dan Akuntabilitas (X3). Sedangkan variabel terikat/dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis-hipotesis dan teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (Efferin, 2008:47).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,

2014:230). Adapun isi Kuesioner sebagai instrument penelitian yang akan diberikan kepada responden terdiri atas :

- a) Profil responden, meliputi nama, nama instansi, jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.
- b) Daftar pertanyaan, meliputi pertanyaan mengenai indikator variabel penelitian. Tipe pertanyaan dalam angket dapat terbuka dan tertutup (Sugiyono, 232).

2. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

3. Mengakses data melalui website dan situs-situs yang menyediakan informasi sehubungan dengan masalah penelitian

3.3 Tehnik Pengumpulan Data

Ghozali (2013:52-53) mendefinisikan uji validitas sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk.

3.3.1 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya untuk pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

3.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Metode regresi berganda merupakan metodostatistik untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis ini digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen dengan dependen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
X1 = Kompensasi Finansial
X2 = Kompensasi Nonfinansial
X3 = Akuntabilitas
 α = Konstanta
 β = Koefisien arah Regresi
e = kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

3.3.3 Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji t dan uji f, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan.

3.3.3.1 Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan

adalah signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98).

3.3.3.2 Uji f (Secara Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig, $0,05$ atau f hitung $> f$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig, $0,05$ atau f hitung $< f$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R2* ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (*Adjusted R2* = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila *Adjusted R2* = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila *Adjusted R2* = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi (Ghozali, 2011:97).

4. Pembahasan hasil penelitian

4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan singingi. Karakter kompensasi finansial memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,254 > t$ tabel $1,997$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, maka menunjukkan kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan dapat disimpulkan H_1 diterima.

Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan apabila pemerintah menerapkan sistem kompensasi finansial daerah sesuai dengan ketentuan yang ada maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. hal ini dilakukan agar kinerja pegawai meningkat. Pegawai akan bekerja secara maksimal guna memperoleh kompensasi finansial yang lebih baik untuk pemenuhan kebutuhan keluarganya, sehingga peningkatan pemberian kompensasi finansial akan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih maksimal, maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan singingi.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang pertama didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amrullah (2012), Rodhatul Jannah (2013) bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten joneponto. Oleh karena itu, jika pemberian kompensasi finansial diterapkan pemerintah dengan benar maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan

singingi. Karakter kompensasi nonfinansial memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,246 > t$ tabel $1,997$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, maka menunjukkan kompensasi nonfinansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan dapat disimpulkan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi nonfinansial pada kinerja pegawai. Hubungan ini menunjukkan semakin baik kompensasi nonfinansial di suatu pemerintahan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kompensasi nonfinansial merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Namun hal ini bukan berarti kompensasi nonfinansial tidak lagi diperhatikan badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan singingi. Sebaliknya, kompensasi nonfinansial yang sudah ada terus ditingkatkan agar dapat dicapai kinerja yang lebih baik.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang kedua didukung oleh 3 penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amrullah (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Makasar. Hal ini juga dibuktikan Rodhatul Jannah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten joneponto.

4.3 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan uji hipotesis, yaitu Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kuantan singingi. Karakter Akuntabilitas memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $3,049 > t$ tabel $1,997$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka menunjukkan akuntabilitas (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan dapat disimpulkan H_3 diterima.

Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan apabila pemerintah menerapkan akuntabilitas sesuai dengan ketentuan yang ada maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang ketiga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nadia Gerini (2011) bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widya Martha (2014) bahwa akuntabilitas berpengaruh secara positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

4.4 Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi finansial (X_1), Kompensasi nonfinansial (X_2) dan akuntabilitas (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $16,957 > F_{tabel}$ $2,742$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial (X_1), Kompensasi nonfinansial (X_2) dan akuntabilitas (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dan di peroleh koefisiensi determinasi sebesar $41,0\%$ sedangkan sisanya $59,0\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) dan akuntabilitas (X_3) secara simultan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan apabila pemerintah menerapkan

kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) dan akuntabilitas (X_3) sesuai dengan ketentuan yang ada maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Apabila kompensasi yang diterima pegawai (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) semakin besar dan baik maka pertanggungjawaban dan kinerja pegawai akan semakin tinggi dan baik pula, sebaliknya jika kompensasi yang diterima pegawai (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) semakin rendah maka pertanggungjawaban dan kinerja pegawai akan rendah pula.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis yang keempat didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodhatul Jannah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten joneponto.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan terhadap permasalahan dengan menggunakan hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 24,7%.
2. Kompensasi Nonfinansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 28,0%.
3. Akuntabilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 35,4%.
4. Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,957 > F_{table} 2,742$. Dan diperoleh koefisien determinasi sebesar 41,0% yang artinya Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas terhadap Kinerja adalah 41,0% sedangkan sisanya 59,0% yaitu dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1 Saran

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas, Karena Ketiga Variabel Ini Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variable lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga semakin banyak variable penelitian yang diteliti maka semakin banyak pengetahuan kita mengenai variabel-variabel yang terkait dengan kinerja pegawai.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Kuantan Singingi saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang/jasa atau kantor dinas dan instansi pemerintah yang lain yang Non PNS (Pegawai Negeri Sipil).

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula

peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan dalam setiap langkah dan tindakan kita sebagai seorang muslim. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Ibu **Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM** selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak **Zul Ammar, SE., ME** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak **Yul Emri Yulis, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi sekaligus Pembimbing II dalam membimbing peneliti menyelesaikan skripsi.
4. Ibu **Diskhamarzaweny, SE., MM** sebagai Dosen pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik yang juga telah meluangkan waktunya dalam membimbing peneliti.
5. Kepada tim penguji yang telah memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah mendidik peneliti selama menjadi mahasiswa.
7. Bapak dan ibu yang berada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebagai responden, yang telah meluangkan waktu membantu peneliti melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa ucapan terima kasih kepada orang tuaku tercinta, Ayahanda **Aspiral** dan Ibunda **Jokusnawati**, serta Adikku **Silvia, Selsila Saputri** dan **Davin Ramadhan** yang selalu memberikan do'a serta pengorbanan yang tiada henti, semangat, dan juga kasih sayang kepada peneliti.
9. Untuk para sahabat terdekat peneliti **Mega wati, Ecimarni, Rosmi Zulia Putri, Yulanda Ratu Elvia** yang selalu menyupport peneliti, dan Teman-teman seperjuangan **Masita, Heppy, Resi, Trian, Uni, Risma, Aprilia** dan teman-teman akuntansi angkatan 2015.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti, bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Anthony, Robert N and Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System. Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 11. Terjemahan Kurniawan Tjekarawan dan Krista. Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, Refika Aditama Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Erlangga.

Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi sektor publik di suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Efferin, Sujuko. Darmaji, Stevanus, Hadi. dan Tan, Yuliawati. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012 *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malaya S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*). Balai Pustaka. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2000. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. LAN dan BPKP: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Rosda Karya.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Peraturan Bupati (Perbub) Nomor 12 Tahun 2019 tentang TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).
- Permenpan-RB No. 34 Tahun 2011 tentang pedoman evaluasi jabatan.
- Permenpan-RB No. 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan system tunjangan kerja PNS dan Perka BKN No. 21 Tahun 2011 tentang pedoman pelaksanaan evaluasi jabatan.
- Pangabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistic Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama Mediakom. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Anoki Herdian Dito. 2010. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.*

Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Makassar.* Skripsi S1. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Akbari, Jamaluddin. 2015. *Pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Bank Danamon Kecab. Pembantu Unit Medan Deli.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Baharuddin, Hafida. 2009. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla.* Skripsi S1. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Butar, Daniel. 2008. *Pengaruh kompensasi eksekutif dan manajemen laba terhadap risiko kebangkrutan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia.* Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Garnita, Nita. 2008. *Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah.* Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.

Jannah, Roadhatul. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan dan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Jenenponto.* Skripsi S1. Makasar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Nathania, Catherine. 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT damai motor Bandar Lampung.* Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Lampung.

Mardiasmo. 2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sector Public: Suatu Saran Good Governance*, Jurnal Akuntansi Pemerintah vol.2, no.1, mei 2006hal 1-17.

Rif'an Sulih, Irham. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. Yap Yogyakarta.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sinuhaji, Marissa. 2013. *Analisis program kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada sales PT. Damco Indonesia).* Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara.

Siregar, Rahmat Parhimpun. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi,kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar latihan kerja industri (bblki) Medan*.Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.